Volume 8 Issue 2 (2024) Pages 423-434
Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini
ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print)

Tingkat *Self-Esteem* sebagai *Intervening* Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout* pada Guru TK

Tri Aspiyana[1]✉, Raisa Vienlentia[2], Krisma Natalia[3], Yeri Prianti[4]
Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya, Indonesia[(1,2,3,4)]
DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5606

Abstrak
Dalam bidang pendidikan, peran seorang guru sangat menentukan dalam proses belajar mengajar. khususnya di bidang pendidikan anak usia dini. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dikelola dan dioptimalkan dalam upaya menyukseskan iklim persaingan yang ketat ini dan mencapai keunggulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki potensi peran mediasi *Self-esteem* dalam hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan kelelahan pada instruktur taman kanak-kanak. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi dan *Burnout* tidak dimediasi atau dipengaruhi oleh *Self-esteem*. Temuan mendukung hal ini, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan *Self-esteem* semuanya berdampak pada *Burnout* secara bersamaan dan pengaruh langsung faktor-faktor tersebut terhadap *Burnout* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *Self-esteem*.

Kata Kunci: *budaya organisasi; burnout; gaya kepemimpinan; self-esteem.*

Abstract
In the field of education, a teacher's role is crucial to the teaching and learning process. particularly in the field of early childhood education. Teachers are among the human resources that are managed and optimized in an effort to succeed in this fiercely competitive climate and achieve excellence. The aim of this study is to investigate the potential mediating role of self-esteem in the relationship between organizational culture and leadership style and burnout in kindergarten instructors. This study employs a quantitative methodology utilizing a path analysis approach. The results of this study show that the relationship between leadership style and organizational culture and burnout is not mediated or affected by self-esteem. The findings support this, demonstrating that the variables of organizational culture, leadership style, and self-esteem all have an impact on burnout at the same time and that the direct influence of these factors on burnout is larger than the indirect influence through self-esteem.

Keywords: *burnout; leadership style; organizational culture; self-esteem.*

✉ Corresponding author : Tri Aspiyana
Email Address : trie.aspiyana@gmail.com (Palangka Raya, Indonesia)
Received 14 November 2023, Accepted 21 May 2024, Published 9 Juni 2024

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

Pendahuluan

Dalam proses belajar mengajar, keterlibatan seorang guru sangatlah penting, khususnya di PAUD. Siswa yang masih mengandalkan bantuan orang dewasa masih berada pada tahap dimana mereka memerlukan instruksi untuk tugas sehari-hari. Selain itu, aspek-aspek lain dalam kebudayaan dan kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia juga mengalami perubahan akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang pendidikan. Mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk guru diusahakan agar mendapatkan keunggulan dan bersaing di lingkungan yang sangat kompetitif ini. Tidak hanya disibukkan oleh kegiatan seperti menyiapkan bahan ajar dan beban administrasi yang harus diselesaikan tetapi hal lain juga dapat memengaruhi kesejahteraan dan membuat guru rentan untuk mengalami stres yang berkepanjangan.

Guru merupakan salah satu profesi atau pekerjaan yang termasuk dalam kategori pengabdian masyarakat luas, menurut *Southern Region Education Board* (SREB) (Edward S. Neukrug, 2004). Berperan sebagai pengajar, penasehat, dan teladan perilaku bagi peserta didik adalah tugas yang diemban. Guru dan profesional lainnya di sektor kemanusiaan sering kali menghadapi berbagai macam emosi selain tekanan dan tanggung jawab. Individu, siswa, dan lingkungan organisasi semuanya mungkin menjadi sumber tuntutan dan tekanan ini (Ganster, Fusilier, & Meyes, 1986; Freudenberger dalam Farber, 1991; Rogers, 1995 dalam (Natalia & Supramono, 2011). Guru mungkin mempunyai pengalaman yang tidak menyenangkan interaksi dengan anak-anak, yang dapat menyebabkan ketegangan emosional. Situasi seperti ini dapat menguras cadangan energi guru jika terus berlanjut. Guru menjadi lelah secara emosional karena cadangan energinya terkuras. Menurut penelitian Kyriacou (Natalia & Supramono , 2011), guru mungkin mendapat tekanan dari siswa yang memiliki motivasi buruk dan kurang disiplin. Selain itu, kehidupan yang monoton juga dapat menimbulkan kebosanan ketika seseorang mengejar karir mengajar dan bekerja berjam-jam. Stres kronis karena banyaknya tekanan dan tuntutan yang dibebankan pada mereka, yang dapat menyebabkan *Burnout*. Temuan penelitian Maslach (Maslach, 2001) semakin menguatkan anggapan bahwa *Burnout* dikaitkan dengan pekerjaan yang berorientasi pada manusia seperti mengajar.

Menurut John W. Santrock (2003), *Burnout* adalah keadaan ekstrem yang disebabkan oleh kombinasi stres sehari-hari serta kelelahan fisik dan mental. *Burnout*, menurut Pines dan Aronson (Pines, B. dan Aronson, 1988), adalah suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami secara subyektif dan disebabkan oleh keadaan yang membebani secara emosional dan sering berulang. Biasanya, kombinasi keadaan stres yang terus-menerus dan ekspektasi yang sangat tinggi menimbulkan perasaan ini. *Burnout* adalah hasil dari stres berkepanjangan di tempat kerja, yang mencakup tekanan berlebihan, konflik, tuntutan, dan kurangnya apresiasi emosional, kesuksesan, dan pengakuan. Jika seseorang mengalami stres terus-menerus dan merasa tidak berarti di tempat kerja, namun hanya menerima sedikit dorongan atau pengakuan dari orang lain atau dari diri sendiri, maka kelelahan dapat terjadi.

Di bidang pendidikan, *Burnout* di kalangan pendidik dapat menyebabkan penurunan kinerja, termasuk ketidakhadiran, kecenderungan mengabaikan pekerjaan, dan perubahan karier. Tingkat produktivitas juga dipengaruhi oleh kelelahan. Ringkasan di atas menunjukkan dampak buruk dari kelelahan terhadap masyarakat, kelompok, dan perusahaan. Jackson (dalam Natalia & Supramono, 2011) menegaskan bahwa ekspektasi terhadap skenario yang sempurna dan kenyataan yang dihadapi di tempat kerja dapat berbeda, sehingga dapat berujung pada *Burnout*. Kesenjangan yang ada adalah antara tingkat kinerja dan harapan terhadap pencapaian. Jika organisasi tempat Anda bekerja tidak sejalan dengan cita-cita dan nilai-nilai atau harapan Anda, hal ini akan menciptakan kesenjangan lain. Tidak mungkin memisahkan pengaruh Budaya Organisasi dari kondisi kerja. Anggota organisasi yang tidak berfungsi dengan baik atau tidak sehat akan menderita dan kemungkinan besar terjadi kelelahan. Seperangkat keyakinan mendasar yang telah

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

ditetapkan, digali, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya memecahkan tantangan terkait kemampuan beradaptasi internal dan eksternal dikenal sebagai budaya organisasi. Jika ditinjau dari tugas pokok dan fungsi guru dalam konteks Budaya Organisasi dapat dilihat bahwa proses pembelajaran sekarang memasuki era digital. Hal ini menyebabkan guru kembali harus menyesuaikan diri dengan Budaya Organisasi yang kemungkinan besar juga berubah bergerak menuju jaman dengan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih rumit. Kapasitas guru untuk menyesuaikan diri dengan Budaya Organisasi harus terus tumbuh dan sesuai dengan masyarakat. Saat kita memasuki era digital, pendidik profesional harus siap menyesuaikan diri dengan keadaan baru. Di era digital, eksklusivitas guru ditentukan oleh kepemilikan atribut berikut: wawasan, kepedulian, minat, kepekaan, preferensi, dan kompetensi serta keterampilan sosial yang kemudian tercermin dalam budaya perusahaan. Hal ini kemudian dapat meningkatkan level *Burnout* seorang guru. Hasil penelitian dari Sedjo (Natalia & Supramono, 2011) mendukung pernyataan tersebut yakni tinggi atau rendahnya tingkat keberfungsian budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* seseorang.

Budaya organisasi sedianya dipelopori oleh pemimpin dari suatu lembaga atau organisasi. Hal ini dapat terlihat pada gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh para pejabat dan orang-orang penting yang berpengaruh dalam organisasi. Komponen kunci dalam mengelola program sekolah adalah kapasitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjadi pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengatur, mengelola, dan menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama disebut sebagai kepemimpinan. Lebih jauh lagi, pemimpin idealnya harus mampu memahami, menghargai, dan menghargai ide, pendapat, dan hubungan yang dimiliki individu dengan mereka. Kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas guru di sekolah, mendorong kerja tim yang harmonis, dan membantu mencapai hasil terbaik. Untuk mengawasi sekolah, seorang kepala sekolah perlu memiliki sumber daya dan kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan. Studi oleh Due et al. (Due et al., 2020) memberikan bukti yang mendukung hal ini, yang menunjukkan hubungan antara kinerja karyawan, depersonalisasi, kelelahan emosional, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan positif akan mengurangi kemungkinan terjadinya kelelahan dan meningkatkan efektivitas guru.

Faktor individu itu sendiri juga berperan dalam mempengaruhi *Burnout*. Seseorang yang mengalami *Burnout* biasanya merasa tidak disukai atau tidak menyukai dirinya sendiri. Kelelahan dapat menyebabkan seseorang menganggap dirinya kekurangan sejumlah sifat yang sering kali dipandang penting bagi kesuksesan seseorang dalam hidup, termasuk kekuatan, kecerdasan, kesuksesan, popularitas, daya tarik, dan kesehatan. *Self-esteem* yang rendah adalah akar penyebab dari hampir semua respons emosional yang tidak menyenangkan. Menurut Coopersmith (Prasetyo et al., 2019), *Self-esteem* adalah evaluasi diri individu yang direncanakan dan dilaksanakan yang sebagian besar berasal dari interaksi dengan lingkungan dan cara orang lain memperlakukannya. Piramida kebutuhan Abraham Maslow memasukkan *Self-esteem* sebagai salah satu kebutuhannya. Sebelum seseorang dapat mengaktualisasikan diri, keinginannya akan *Self-esteem* harus terpenuhi. Menurut Sriyanti (Sriyanti, 2016), kebutuhan tersebut muncul dari kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan hubungan damai dengan orang lain. Dalam situasi dan hubungan sosial *Self-esteem* menjadi penting.

Dinamika psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh derajat *Self-esteem* nya. Seseorang dengan *Self-esteem* rendah atau negatif mungkin akan kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mudah frustrasi (Taylor, Maulina, B., dan Suratminingsih, 2005). Atkinson dan Horbi (Irawati & Hajat, 2012) memberikan bukti yang mendukung hal tersebut, menyatakan bahwa depresi, penyakit mental, dan ketidakpuasan secara signifikan dipengaruhi oleh rendahnya *Self-esteem*. Keadaan emosi seorang guru yang tidak stabil akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pembelajaran yang diajarkan siswa di kelas. Namun, jika *Self-esteem* berada dalam kisaran yang baik, maka para pendidik tersebut

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

kemungkinan akan menjadi lebih terkenal di lingkungan sosialnya, tampil lebih percaya diri, dan merasa lebih dihargai di sana. Menurut Cohen (Azwar, 1989), kepribadian seseorang dan *Self-esteem* sangat terkait dengan keinginan mereka untuk aktualisasi diri. Mereka yang memiliki *Self-esteem* lebih tinggi sering kali lebih percaya diri dengan kemampuan mereka dibandingkan mereka yang memiliki *Self-esteem* lebih rendah.

Struktur proses belajar mengajar dapat menampung dan menunjang potensi siswa apabila pengajar mempunyai rasa *Self-esteem* yang tinggi. Selain itu, kepribadian seorang guru mungkin akan dipengaruhi secara positif oleh peningkatan *Self-esteem*, yang dapat menghasilkan kualitas hidup yang lebih tinggi karena memungkinkan orang tersebut melihat dan mendengar hal-hal yang lebih baik tentang diri mereka sendiri. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana Budaya Organisasi, *Self-esteem*, dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi burnout guru TK di Kabupaten Katingan Hilir.

Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada penelitian lain. Pertama, penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres di kalangan guru dipengaruhi oleh administrasi sekolah dimana Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan juga termasuk aspek administrasi sekolah (Nur et al., 2023). Selain itu, temuan penelitian lain menunjukkan bahwa Budaya Organisasi melalui aspek formatifnya seperti hubungan kekeluargaan, karakter pengajaran dan pendidikan, serta penerapan nilai-nilai organisasi memiliki peran dalam membentuk sikap tanggung jawab sosial guru PAUD. Ciri-ciri dan atribut-atribut tersebut juga menjadi tolak ukur *Self-esteem* (Utaminingsih & Rachmawaty, 2023). Menurut sebuah penelitian yang menarik, kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan terbaik untuk digunakan di sekolah karena mendorong interaksi antarpribadi yang positif dan menjadikan pemimpin lebih berorientasi pada tugas dan bawahan. Hal ini mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakannya, yang pada akhirnya mempengaruhi seberapa baik proses belajar mengajar dilaksanakan. Hal ini juga mempengaruhi tingkat stres instruktur dan evaluasi diri (*self-esteem*) (Saputra & Ramadan, 2023).

Mengingat berbagai konteks di atas, permasalahan penelitian ini adalah bahwa *Burnout* dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, namun juga dapat dimediasi oleh tingkat *Self-esteem* seseorang. Oleh karena itu, mengukur pengaruh mediasi tingkat *Self-esteem* terhadap *Burnout* yang diamati dari pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menjadi tujuan penelitian ini. Hipotesis peneliti adalah hubungan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan *Burnout* guru TK di Kecamatan Katingan Hilir dapat dimediasi oleh tingkat *Self-esteem*.

Metodologi

Commented [A1]: Bagian metode tidak perlu ditampilkan secara detail seperti itu. Silahkan diringkas lagi

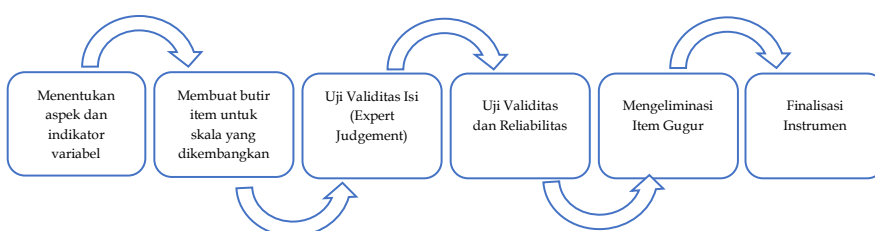
Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan eksplanatori; yang menjawab pertanyaan dengan menjelaskan penyebab fenomena melalui hubungan antar variabel (Supramono, 2003). Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji data responden dan menyelidiki hipotesis (Sugiyono, 1994). Karena sampel diambil dan menggunakan kuesioner, maka metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi survei. Populasi penelitian ini adalah guru Taman Kanak-kanak Kabupaten Katingan Hilir, dan metode sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel penelitian.

Purposive sampling digunakan bersama dengan *probabilitas sampling* sebagai metode pemilihan responden untuk penelitian ini. Maslach & Jackson menciptakan alat pengukuran yang digunakan untuk menilai *Burnout* (Maslach & Jackson, 1981). Berdasarkan uraian Robbins (1994) tentang ciri-ciri Budaya Organisasi, instrumen Sofyan (2002, 2002) diperbarui untuk membuat kuesioner Budaya Organisasi. Penulis menggunakan alat pengukur yang disusun sendiri untuk mengumpulkan informasi tentang *Self-esteem*. Sedangkan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dilihat dari hasil jawaban dan skor yang diperoleh dari kuesioner yang akan disusun oleh peneliti

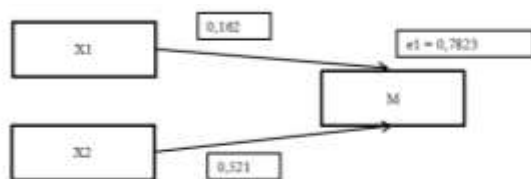
Teknik *product moment* Karl Pearson digunakan dalam uji korelasi item-total untuk menilai validitas skala. Jika koefisien korelasi total item lebih besar dari 0,30 maka dianggap

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

valid. Pengujian reliabilitas skala Cronbach merupakan salah satu bentuk pengujian reliabilitas skala yang dianggap sangat reliabel karena koefisien alpha-nya lebih besar atau sama dengan 0,6 (Setiaji, 2004).

Uji Shapiro-Wilk yang dianggap lebih akurat dalam menghasilkan hasil analisis normalitas jika partisipan yang digunakan kurang dari 50 digunakan untuk melakukan uji normalitas (Singgih Santoso, 2010). Untuk memastikan apakah terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi, dilakukan uji multikolinearitas. Dengan menggunakan analisis keluaran *scatterplot*, uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya ketimpangan varians dari residu satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Analisis regresi dan analisis jalur akan menjadi metode analisis data yang digunakan.

Gambar 1. Tahapan Pengembangan Instrumen

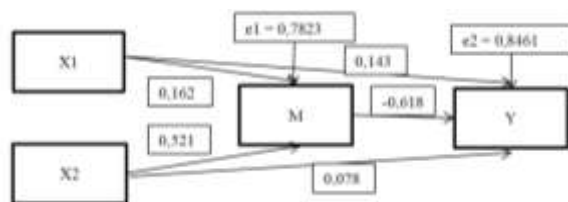
Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi 1 atau mencari variabel Independen (X1) dan (X2) yang berkontribusi terhadap prediksi variabel Mediator (M) merupakan langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum melanjutkan dengan analisis jalur. Jalur ini dijelaskan sebagai jalur A1 dan A2 dan diharapkan menghasilkan nilai yang signifikan ($p < 0,05$). Mengacu pada luaran regresi model 1 pada bagian tabel koefisien dapat dilihat bahwa nilai signifikasi dari kedua variabel yaitu X1=0,292 lebih besar dari 0,05 dan X2=0,001 kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa regresi model 1, yakni variabel X1 tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap M namun X2 memberikan pengaruh signifikan terhadap M. Skor nilai R2 atau Rsquare yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,388. Hal berarti bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap M adalah sebesar 38,8% sementara sisanya 61,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus e1= √ (1-0,388) = 0,7823. Berikut diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur 1

Berikutnya yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan analisis jalur adalah melakukan analisis regresi yang ke 2 yaitu dengan mencari Variabel Mediator (M) berperan dalam memprediksi variabel terikat (Y). Pada jalur ini akan dijelaskan sebagai jalur B dan diharapkan menghasilkan nilai yang signifikan ($p < 0,05$). Variabel Bebas (X1) dan (X2) berperan dalam memprediksi variabel terikat (Y). Jalur ini akan dijelaskan dengan jalur C dan

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

diharapkan menghasilkan nilai yang signifikan ($p < 0,05$). Variabel Bebas (X1) dan (X2) serta Variabel Mediator (M) secara bersama-sama memprediksi Variabel Terikat (Y), kemudian mengontrol jalur A1, A2, dan B untuk melihat jalur prediksi jalur C′, yakni prediksi Variabel (XI) dan (X2) terhadap Variabel Terikat (Y). Jalur C′ diharapkan menghasilkan nilai yang tidak signifikan ($p > 0,05$). Berdasarkan pada output regresi model 2 pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikasi dari ketiga variabel yaitu X1=0,403 lebih besar dari 0,05 dan X2=0,408 lebih besar dari 0,05 dan M=0,002 kurang dari 0,05. Pada output uji F nilai signifikansi dari X1, X2, dan X3 terhadap Y yaitu 0,007. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel X1 dan X2 tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Y. Namun M memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dan secara simultan terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap Y. Besarnya nilai R2 atau Rsquare yang terdapat pada tabel model sumary adalah sebesar 0,284. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 28,4% sementara sisanya 71,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2= \sqrt{(1-0,284)} = 0,8461$.

Dengan demikian diperolah diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:

Gambar 3. Diagram Jalur Model Struktur 2

Berdasarkan hasil diatas maka analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji pengaruh X1 terhadap M: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X1=0,292 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap M.
2. Hasil uji pengaruh pengaruh X2 terhadap M: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap M
3. Hasil uji pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,403 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa secara langsung, tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y
4. Hasil uji pengaruh X2 terhadap Y: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,686 lebih besar dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y
5. Hasil uji pengaruh M terhadap Y: dari hasil analisis diperoleh hasil signifikansi M sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan M terhadap Y
6. Hasil uji pengaruh X1 melalui M terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y dengan nilai sebesar 0,143. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui M terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu: $0,162 \times (-0,618) = -0,100$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,143+(-0,100) = 0,043$. Menurut hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,143 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,100 yang menunjukan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

Kesimpulannya bahwa secara tidak langsung X1 melalui M tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

7. Hasil uji pengaruh X2 melalui M terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y dengan nilai sebesar 0,078. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui M terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu: 0,521 x (-0,618) = -0,321. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu 0,078+(-0,321)=0,243. Berdasarkan nilai skor perhitungan di atas didapatkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,078 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,321 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui M tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.
8. Hasil uji pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y: diketahui pengaruh secara simultan X1, X2, X3 terhadap Y dari nilai F hitung yaitu sebesar 4.769. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,007 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan *Self-esteem* (X3), memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen *Burnout* (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self-esteem*

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang dianut suatu kelompok setelah terbukti bahwa keyakinan tersebut dapat mengatasi masalah dengan integrasi (ke dalam) dan kondisi (ke luar), dan bahwa keyakinan ini merupakan kerangka kerja yang berguna untuk pemecahan masalah dan dapat dilakukan dan dikomunikasikan kepada anggota kelompok baru (Schein, 1992). Berdasarkan temuan analisis di atas, nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,292 lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan tidak berdampak langsung terhadap *self-esteem*. Hal ini menunjukkan bahwa praduga guru mengenai aspek positif dan negatif perusahaan sudah ada sebelumnya, dan bahwa budaya organisasi—baik kuat atau lemah—tidak berpengaruh pada kemampuan pendidik menilai kinerja mereka sendiri. Berdasarkan skor klasifikasi *self-esteem* guru TK yaitu Sangat Tinggi 10% dan Tinggi 77,5%. Menurut Butler, Hokanson, dan Flynn (Lubis, 2009), guru TK yang memiliki *self-esteem* tinggi akan mampu melihat sisi positif dari aspek siswa dan membantu mereka menjadi produktif di sekolah. Hal ini dimungkinkan karena memiliki rasa *self-esteem* yang kuat dapat membuat terpenuhinya keperluan penghargaan diri, yang dapat menimbulkan sikap positif, rasa percaya diri, rasa kuat dalam menghadapi penderitaan, dan ketenangan (Mann et al. ., 2004). Coopersmith (Stanley Coopersmith, 1967) menegaskan bahwa individu dengan *self-esteem* yang tinggi selalu mampu menemukan ketenangan, kebahagiaan, dan optimism. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal-hal eksternal seperti Budaya Organisasi tidak mempengaruhi *self-esteem* dikarenakan para guru TK memiliki kemampuan mengevaluasi dirinya melalui perasaan berharga dalam kategori yang baik. Terdapat probabilitas bahwa *self-esteem* yang baik yang dimiliki oleh para guru TK ini yang membuat Budaya Organisasi di sekolah juga menjadi baik, hubungan ini terlihat pada nilai kategorisasi Budaya Organisasi Sangat Tinggi 37,5%, dan Tinggi 60%

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Self-esteem*

Pola perilaku seorang pemimpin menunjukkan tujuan organisasi yang mereka inginkan, dan tujuan tersebut dapat dicapai melalui peningkatan standar kerja melalui penggunaan gaya kepemimpinan. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,001 kurang dari 0,05 berdasarkan hasil analisis di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self-esteem* dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa *self-esteem* guru taman kanak-kanak mungkin meningkat seiring dengan peningkatan penilaian gaya kepemimpinan mereka. Bisa saja kita beranggapan bahwa gaya

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

seorang pemimpin adalah sesuatu yang bersifat eksternal yang mempengaruhi perasaan diri seseorang. Hal ini tidak sama dengan gagasan yang mengklaim bahwa sikap individu terhadap dirinya sendiri merupakan penilaian pribadi terhadap rasa penting atau nilai dirinya. *Self-esteem* didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap nilai dirinya berdasarkan faktor-faktor yang mendukung persepsinya bahwa dirinya adalah individu yang berharga dan sukses (Boyd & Bee, 2012). Namun terlihat pada kategori Gaya Kepemimpinan Sangat Tinggi 10% dan Tinggi 80% yang dinilai oleh guru TK. Hal ini dimungkinkan karena karakter pemimpin yang kuat mempengaruhi kemampuan sekolah untuk berhasil. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif dapat dibangun melalui kepemimpinan yang kompeten, yang juga dapat menginspirasi instruktur untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan *self-esteem* mereka dalam prosesnya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Burnout

Budaya tempat kerja diperkirakan berdampak pada motivasi karyawan di tempat kerja, yang terkait dengan tingkat stres mereka dan, jika stres berkepanjangan, dapat menyebabkan apa yang disebut *Burnout*. Berdasarkan hasil analisis, Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,403 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai dampak langsung yang berarti terhadap *Burnout*. Berdasarkan temuan ini, pengalaman guru TK yang mengalami *Burnout* tinggi atau rendah tidak akan terpengaruh oleh peningkatan nilai Budaya Organisasi. Patel (Patel, 2014) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kemungkinan terjadinya *Burnout*: pertama, faktor pribadi (seperti stres kerja, beban kerja, dan tipe kepribadian); kedua, karakteristik demografi (seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan); dan ketiga, faktor organisasi (dukungan sosial dan lingkungan kerja). Berdasarkan penelitian ini, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap tingkat burnout guru TK; sebaliknya, *Burnout* dapat diakibatkan oleh pengaruh variabel atau elemen lain, seperti kepribadian dan karakteristik demografi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Burnout

Efektivitas seorang guru di kelas dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinannya. Salah satu indikator yang dapat dideteksi dari variabel *Burnout* adalah kinerja guru, motivasi, dan kinerja. Seorang pemimpin dapat mengelola suatu lembaga dan menginspirasi guru untuk *meningkatkan* kinerjanya melalui penggunaan Gaya Kepemimpinan. Nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,686 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *Burnout* tidak dipengaruhi secara langsung oleh Gaya Kepemimpinan. Menurut Leiter & Maslach (Maslach et al., 1997), *Burnout* terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerjaan dan guru ketika terdapat kesenjangan yang signifikan antara ekpektasi individu yang bekerja dengan realita pekerjaannya, yang akan berdampak pada performa kerja. Artinya, tingkat Gaya Kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi tingkat stres guru karena dapat diasumsikan bahwa guru Taman Kanak-Kanak mempunyai rasa semangat yang kuat terhadap apa yang dilakukannya. Hal ini juga terlihat dari guru yang mendapat nilai *Burnout* rendah dikategorikan: Sangat Rendah, yaitu 57,5%, dan Rendah, 30%.

Pengaruh Self-esteem terhadap Burnout

Self-Esteem memengaruhi cara seseorang mengevaluasi tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup, sehingga *self-esteem* yang positif adalah faktor paling signifikan dalam *Burnout* (McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, & Brugha, 2016). Berdasarkan temuan analisis, *self-esteem* memiliki tingkat signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self-esteem* mempunyai pengaruh langsung dan besar terhadap *Burnout*. Oleh karena itu, seorang guru dapat mencegah terjadinya *Burnout* dan berprestasi dalam pekerjaannya jika memiliki rasa *self-esteem* yang tinggi.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

Pengaruh Budaya Organisasi melalui Self-Esteem terhadap Burnout

Self-Esteem mempengaruhi cara seseorang mengevaluasi tingkat kesenangan dan kepuasan kerjanya, memiliki *self-esteem* yang tinggi adalah faktor paling penting dalam mencegah *Burnout* (McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, & Brugha, 2016). Rendahnya *Self-esteem* guru memerlukan Budaya Organisasi yang menghargai pekerjaannya. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Nuraini (Nuraini, 2018) yang menunjukkan bahwa meningkatkan *Self-esteem* dapat membantu guru berkinerja lebih baik. Seorang guru yang tidak mengalami *Burnout* dapat dikenali dari kinerjanya yang baik. Meskipun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,143 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,100. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Budaya Organisasi melalui *Self-esteem* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*. Bagian ini menyimpulkan bahwa *Self-esteem* memiliki pengaruh yang kecil terhadap kecenderungan *Burnout* dalam Budaya Organisasi. Penelitian Putrihadiningrum, Brahmasari, dan Brahma Ratih (Ida Aju Brahmasari, 2016) dan Mahdi Kheirandish (Kheirandish, 2016) menguatkan temuan tersebut. Mereka menjelaskan bahwa dimensi Budaya Organisasi memiliki hubungan terbalik, atau pengaruh negatif, terhadap *Burnout* tanpa adanya variabel *Self-esteem*. Sebaliknya, *Self-esteem* tidak ada kaitannya dengan Budaya Organisasi terhadap *Burnout*. Untuk menciptakan lingkungan yang ramah, menunjukkan perhatian dan rasa hormat satu sama lain, dan mencegah konflik, ketidakpercayaan, dan pekerjaan di bawah standar yang semuanya dapat menyebabkan *Burnout*, Budaya Organisasi yang bersifat komunal dan kolektif dapat menumbuhkan rasa memiliki di antara para guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Self-Esteem terhadap Burnout

Para pemimpin organisasi harus sangat prihatin terhadap *Burnout* yang dialami oleh guru. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang kemudian akan berdampak pada pelayanan pada anak murid di sekolah. Dengan menghindari interaksi dan perilaku interpersonal yang negatif, para pemimpin secara strategis berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang positif. Nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, hal ini terlihat dari hasil perhitungan di atas yang memberikan nilai pengaruh langsung sebesar 0,078 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,321. Temuan ini menunjukkan bahwa *Self-esteem*, yang merupakan cara sekunder untuk mempengaruhi Gaya Kepemimpinan, tidak mempengaruhi *Burnout* secara signifikan. Bagian ini menyimpulkan bahwa *Self-esteem* tidak menawarkan intervensi Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout*, serupa dengan Budaya Organisasi. Ketika seorang pemimpin bertindak secara kolektif dan komunal terhadap bawahannya, hal itu dapat menumbuhkan rasa persatuan di antara para guru, mencegah terjadinya *Burnout* karena mendapat dukungan kuat dari rekan kerja dan pemimpin. Akibatnya variabel *Self-esteem* dapat "terabaikan" dalam dinamika variabel Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout*. Gaya Kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling sedikit menimbulkan tekanan psikologis pada bawahan, sedangkan Gaya Kepemimpinan otokratis merupakan Gaya Kepemimpinan yang paling banyak menimbulkan tekanan psikologis, menurut penelitian Tinambunan & Tampubolon (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Studi ini menunjukkan bagaimana Gaya Kepemimpinan pemimpin sekolah mempunyai dampak signifikan terhadap stres psikologis para guru. Jika pemimpin terus-menerus mengadopsi Gaya Kepemimpinan yang tidak memadai, stres terkait pekerjaan akan terus berlanjut dan akhirnya berubah menjadi *Burnout*. Kepemimpinan yang baik dapat menurunkan kelelahan guru, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *Burnout* para guru dan pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Self-Esteem secara Simultan Terhadap Burnout

Sejumlah penelitian telah meneliti dampak *Self-esteem*, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout*. Berdasarkan penelitian, terdapat hubungan negatif yang

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

signifikan (tingkat kepercayaan 99%) antara Budaya Organisasi dan *Burnout*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,294 (Zamini et al., 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Burns dan rekannya (Burns et al., 2021) persepsi dokter terhadap Budaya Organisasi di tempat kerja sangat berhubungan dengan pemenuhan rasa profesional dan kelelahan/*Burnout*. Sebuah studi mengenai *Burnout* dokter di lingkungan kesehatan mental dan rehabilitasi mengidentifikasi tiga tema utama yang dapat mengurangi *Burnout* dan meningkatkan keterlibatan kerja: budaya kerja yang memprioritaskan perawatan yang berfokus pada orang, keterampilan manajemen yang kuat untuk mengatasi keterbatasan, dan peluang untuk pengembangan profesional dan perawatan diri (Rollins et al., 2021).

Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif pada kelelahan karyawan, karena menumbuhkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja kerja (Khan et al., 2020). Dalam konteks layanan kesehatan perilaku, Gaya Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengurangi kelelahan di antara penyedia layanan dan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil pasien dan penyedia layanan (Kelly & Hearld, 2020). Selain itu, studi meta-analisis menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kelelahan organisasi, menyoroti pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mengatasi masalah ini (Karada Ğ, 2015). Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam memerangi *burnout* dan mendorong hasil positif terkait pekerjaan.

Self-esteem yang rendah dapat menyebabkan *Burnout* dengan menimbulkan perasaan cemas, depresi, dan kelelahan emosional (Wales, 2023). Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berhubungan dengan *Burnout*, rendahnya *Self-esteem*, kecemasan, dan depresi, menekankan dampak *Self-esteem* terhadap *Burnout* (Méndez et al., 2020). Selain itu, *self-esteem*, dukungan sosial, dan empati merupakan variabel yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* (Jurado et al., 2018). Oleh karena itu, penting bagi individu, terutama guru yang rentan terhadap *Burnout*, untuk menjaga tingkat *Self-esteem* yang sehat dan mencari dukungan sosial untuk mencegah atau mengatasi *Burnout*.

Self-esteem yang rendah, dapat menyebabkan kelelahan karena individu mungkin merasa tidak mampu, kesulitan menetapkan batasan, dan kesulitan mengatakan tidak terhadap tugas atau tanggung jawab tambahan. Hal ini dapat menyebabkan kerja berlebihan, kelelahan, dan akhirnya *burnout*. Di sisi lain, individu dengan *self-esteem* tinggi mungkin lebih siap untuk mengelola stres, menetapkan batasan, dan memprioritaskan perawatan diri, sehingga mengurangi kerentanan mereka terhadap *burnout*. Oleh karena itu, memelihara dan menjaga tingkat *self-esteem* yang sehat sangat penting dalam mencegah *burnout*.

Simpulan

Temuan analisis mendukung kesimpulan penelitian bahwa *Self-esteem* tidak mempunyai efek mediasi terhadap hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi dan *Burnout*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisai, gaya kepemimpinan dan *self-esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Besarnya nilai Rsquare adalah sebesar 0,388. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Self-esteem* adalah sebesar 38,8% sementara sisanya 61,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian. Sementara itu besarnya nilai Rsquare adalah sebesar 0,284. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout* adalah sebesar 28,4% sementara sisanya 71,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia atas dukungan yang diberikan dan kepada seluruh partisipan yang terlibat.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i2.5605

Daftar Pustaka

Commented [A2]: Tambahkan lagi sumber terbaru yang berasal dari jurnal Obsesi

Azwar, S. (1989). Self-esteem dan Motivasi untuk Berprestasi pada Mahasiswa. *Buletin Psikologi*, *vol 1*, 25–28.

Boyd, D., & Bee, H. (2012). Basic Issues In The Study of Development. *Attention and Effort*, 7–11.

Burns, K. E. A., Pattani, R., Lorens, E., Straus, S. E., & Hawker, G. A. (2021). The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine. *PLoS ONE*, *16*(6 June), 1–13. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252778

Due, M. B., Nursalam, N., & Setiya Wahyudi, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bajawa. *Fundamental and Management Nursing Journal*, *3*(1), 9. https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i1.17800

Edward S. Neukrug. (2004). *NTheory, Practice, and Trends in Human Services: An Introductiono Title* (3rd ed.). Pasific Grove : Warner Books, 2004.

Ida Aju Brahmasari. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, kontrak psikologis, dan job insecurity terhadap burnout dan turn over intention pada tenaga kerja millenial di cv. Mapan jaya surabaya*.

Irawati, N., & Hajat, N. (2012). Hubungan Antara Harga Diri (Self Esteem) Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Smkn 48 Di Jakarta Timur. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, *10*(2), 193–210. https://doi.org/10.21009/econosains.0102.04

John W Santrock. (2003). *Psychology*. Mc Graw Hill.

Jurado, M. del M. M., Pérez-Fuentes, M. del C., Linares, J. J. G., & Martín, A. B. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology*, *9*(APR), 1–6.

Karada Ğ, E. (2015). Leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies. In *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies* (Issue January 2015). https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0

Kelly, R. J., & Hearld, L. R. (2020). Burnout and Leadership Style in Behavioral Health Care: a Literature Review. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, *47*(4), 581–600. https://doi.org/10.1007/s11414-019-09679-z

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, *6*(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8

Kheirandish, M. (2016). he Impact of Organizational Culture on Employees' Job Burnou. *Human Resource Management*, *vol 3*, 1–15.

Lubis, N. L. (2009). *Depresi : tinjauan psikologis*. Jakarta : Kencana.

Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P., & De Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research*, *19*(4), 357–372. https://doi.org/10.1093/her/cyg041

Maslach, C. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *Vol. 52*, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). *Evaluating Stress a Book of Resources*, *June 2015*, 191–218.

Maulina, B. dan Suratminingsih, R. (2005). Stress diTinjau dari Harga Diri pada Ibu yang Memiliki Anak Penyandang Retardasi Mental. *Psikologia.*, *Volume I*.

McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, R., & Brugha, T. (2016). *Mental Health and Wellbeing in England: Adult Psychiatric Morbidity Survey*. Leeds: NHS Digital.

Méndez, I., Martínez-Ramón, J. P., Ruiz-Esteban, C., & García-Fernández, J. M. (2020). Latent profiles of burnout, self-esteem and depressive symptomatology among teachers.

International Journal of Environmental Research and Public Health, *17*(18), 1–10. https://doi.org/10.3390/ijerph17186760

Natalia, K., & Supramono. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Self-Efficacy Dan Strategi Coping Proaktif Terhadap Burnout*. *1*, 35–44.

Nur, M., Seri, N., & Surya, H. (2023). *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Coping Stress Guru PAUD di Sekolah Reguler yang Menangani Peserta Didik Berkebutuhan Khusus*. *7*(6), 6730–6740. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5466

Nuraini, R. (2018). Pengembangan Self-Esteem Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik Di Tkit 2 Qurrota a'Yun Ponorogo. *Muslim Heritage*, *3*(2), 341–366.

Patel, B. (2014). The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses. *RCN Education Conference West Middlesex University Hospita*, 66.

Pines, B dan Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and curesNo Title*. New York : London : Free Press.

Prasetyo, D., Marzuki, & Riyanti, D. (2019). *Pentingnya Pendidikan Karakter Melalui Keteladanan Guru*. *4*(1), 19–32.

Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: struktur, desain dan aplikasi* (Edisi 3, Ed.; Edisi 3). Arcan , Jakarta.

Rollins, A. L., Eliacin, J., Russ-Jara, A. L., Monroe-Devita, M., Wasmuth, S., Flanagan, M. E., Morse, G. A., Leiter, M., & Salyers, M. P. (2021). Organizational Conditions That Influence Work Engagement and Burnout: A Qualitative Study of Mental Health Workers. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, *44*(3), 229–237.

Saputra, A. Y., & Ramadan, Z. H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Belajar. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(4), 3946–3954. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.5114

Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership 2rd Edition* (Volume 14,). Jossey-Bass, San Francisco.

Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.

Singgih Santoso. (2010). *Statistik Parametrik, Konsepdan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.

Sofyan, Y. (2002). *Studi tentang kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan redaksi di Harian Umum Republika*. Universitas Indonesia. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Sriyanti, L. (2016). Membentuk self concept positif pada anak (Pendekatan parenting skill). *Mudarrisa*, *1*(1).

Stanley Coopersmith. (1967). *The Antecedent Of Self-esteem*. San Fransisco: H.Freeman and Company. CV. Manjar Maju dan R&G. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (1994). *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Supramono, I. U. (2003). *Desain Proposal Penelitian Studi Akuntansi dan Keuangan*. Fakultas Ekonomi UKSW.

Tinambunan, E. M. K., & Tampubolon. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, *1*(1), 85–98.

Utaminingsih, S., & Rachmawaty, S. (2023). *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Sikap Tanggung Jawab Sosial Guru PAUD*. *7*(6), 6808–6817. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5591

Wales, J. (2023). *No TitleOvercoming Burnout: Why Self-Esteem Matters More Than You Think*. Linkedin.

Zamini, S., Zamini, S., & Barzegary, L. (2011). The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1964–1968. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.381